

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Manajemen adalah suatu proses merancang dan memelihara suatu lingkungan dimana orang-orang yang bekerja sama didalam suatu kelompok dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan seefisien mungkin (H.Weihrich dan H. Koontz dalam Suarli dan Bahtiar, 2009). Manajemen keperawatan adalah suatu proses bekerja melalui anggota staf keperawatan untuk memberikan asuhan keperawatan secara profesional (Nursalam, 2013). Fungsi manajemen keperawatan sejalan dengan fungsi manajemen secara umum yaitu pengorganisasian, perencanaan, kepemimpinan, dan pengawasan (Suarli dan Bahtiar, 2009).

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2014).

Dalam manajemen keperawatan, ada beberapa tingkatan manajemen antara lain sebagai berikut: *top manager*, *middle manager*, dan *nursing low manager*. Kepala ruang keperawatan merupakan bagian dari

*nursing low manager* yang mempunyai peranan penting dalam pelayanan di suatu bangsal atau ruangan. Kepala ruang keperawatan yang merupakan bagian dari manajemen keperawatan berpihak kepada fungsi manajemen keperawatan yaitu POAC (Planning, Organizing, Actuating, Controlling) dalam rangka untuk memajukan staf keperawatan untuk memberikan asuhan keperawatan secara professional (Nursalam, 2013).

Sebagai seorang pemimpin, kepala ruang harus mampu dalam mengutarakan ide atau gagasan, baik secara lisan maupun tulisan. Hal ini penting bagi pemimpin untuk dapat mendorong maju bawahan, memberikan ataupun menerima bagi kemajuan organisasi dan kepentingan bersama. Seorang pemimpin harus memberikan petunjuk-petunjuk, mengoreksi kesalahan-kesalahan yang terjadi, mengajukan gagasan dan menerima saran-saran. Kepala ruang harus memiliki kemampuan bekerja sama dengan orang-orang dengan berbagai ragam sifat-sifatnya, sehingga mereka benar-benar dengan penuh kemauan dan kesetiaan di bawah kepemimpinannya. Sebagai seorang pemimpin, kepala ruang harus pandai mengadakan pendekatan terhadap orang-orang dan menghargai pendapat-pendapat atau pandangan-pandangan orang lain. Sedangkan kemampuan teknis diperlukan karena dengan memiliki kemampuan ini seorang pemimpin akan lebih mudah mengadakan koreksi bila terjadi kesalahan pelaksanaan tugas dari bawahannya.

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu, untuk

mencapai suatu tujuan (Suarli dan Bahtiar, 2009). Setiap kepala ruang keperawatan memiliki gaya kepemimpinan bermacam-macam dalam mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Ronald Lippith dan Rapih K. White dalam Nursalam (2013), terdapat tiga gaya kepemimpinan yaitu: gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan demokrasi dan gaya kepemimpinan liberal. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang kepala ruang dapat menjadi penilaian tersendiri oleh para perawat dan bahkan dapat mempengaruhi kinerja seorang perawat. Gaya kepemimpinan seorang kepala ruang dapat dipengaruhi oleh lamanya kerja kepala ruang tersebut.

Lama kerja adalah jangka waktu yang telah dilalui seseorang sejak menekuni pekerjaan. Lama kerja dapat menggambarkan pengalaman seseorang dalam menguasai bidang tugasnya. Pada umumnya, petugas dengan pengalaman bekerja yang banyak tidak memerlukan bimbingan dibandingkan dengan petugas yang pengalaman kerjanya sedikit. Semakin lama seseorang bekerja pada suatu organisasi maka akan semakin berpengalaman orang tersebut sehingga kecakapan kerjanya semakin baik.

Rumah Sakit Umum Daerah Simo adalah rumah sakit milik pemerintah daerah kabupaten Boyolali. Rumah sakit ini merupakan rumah sakit tipe D dan telah terakreditasi perdana tahun 2016 oleh kars (komite akreditasi rumah sakit), dengan memiliki ruang perawatan yaitu Cendana, Anggrek, Bougenvil, Dahlia, Edelweis, Flamboyan, HCU, IGD, VK, OK,

IRJ. Rumah sakit tersebut memiliki tenaga kerja perawat sebanyak 69 tenaga perawat dengan pendidikan dari SPK, D3 keperawatan, dan beberapa lulusan S1 keperawatan serta didukung 8 orang dokter spesialis dan 7 orang dokter umum.

Berdasarkan hasil wawancara dengan perawat pelaksana pada survei pendahuluan yang dilakukan peneliti pada bulan Desember 2016 di RSUD Simo Boyolali, beberapa perawat ada yang mengatakan puas dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala ruang dan juga ada yang mengatakan tidak puas dengan gaya kepemimpinan yang telah diterapkan kepala ruang. Perawat mengatakan tidak puas dengan alasan kepala ruang sibuk dengan kegiatan diluar ruangan sehingga koordinasi perawat dengan kepala ruang kurang, namun kepala ruang menjalankan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Sedangkan hasil wawancara dengan salah satu kepala ruang mengatakan di rumah sakit ini yang akan menjadi kepala ruang wajib mengikuti tes kemampuan psikologi terlebih dulu dan masa kerja di rumah sakit ini lebih dari 3 tahun. Kepala ruang di rumah sakit ini belum pernah mengikuti pelatihan dan seminar kepemimpinan karena pengalaman kerja perawat tidak berpengaruh besar namun di rumah sakit ini dilihat dari hasil tes kemampuan psikologi. Pelatihan kepemimpinan dan seminar kepemimpinan hanya dilakukan oleh manajer rumah sakit dan structural manajerial di rumah sakit tersebut, jadi di rumah sakit ini kepala ruang

tidak memiliki pengalaman pelatihan kepemimpinan maupun seminar kepemimpinan.

Berdasarkan uraian yang telah penulis paparkan, maka penulis mengangkat topik yang berjudul “Hubungan lama kerja dengan gaya kepemimpinan kepala ruang menurut persepsi perawat pelaksana di Rumah Sakit Umum Daerah Simo Boyolali”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas tersebut, maka rumuskan masalah yang didapat adalah “Apakah ada hubungan antara lama kerja dengan gaya kepemimpinan kepala ruang menurut persepsi perawat pelaksana di RSUD Simo Boyolali?”

## **C. Tujuan Penelitian**

### **1. Tujuan Umum**

Tujuan umum yang didapatkan dari penelitian adalah untuk mengetahui hubungan lama kerja dengan gaya kepemimpinan kepala ruang menurut persepsi perawat pelaksana di RSUD Simo Boyolali.

### **2. Tujuan Khusus**

- a. Mendeskripsikan karakteristik responden.
- b. Mendeskripsikan lama kerja kepala ruang keperawatan di RSUD Simo Boyolali

- c. Mendeskripsikan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan lama kerja kepala ruang di RSUD Simo Boyolali
- d. Mendeskripsikan gaya kepemimpinan kepala ruang menurut perawat pelaksana di RSUD Simo Boyolali
- e. Menganalisis hubungan antara lama kerja dengan gaya kepemimpinan kepala ruang menurut persepsi perawat pelaksana di RSUD Simo Boyolali

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Teoritis**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat mengetahui gambaran permasalahan lama kerja dan gaya kepemimpinan kepala ruang di Ruang keperawatan RSUD Simo Boyolali

##### **2. Manfaat praktis**

Manfaat praktis pada penelitian ini bermanfaat bagi:

##### **a. Instansi Rumah Sakit Umum Daerah Simo Boyolali**

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi kepada Rumah Sakit Umum Daerah Simo Boyolali tentang lama kerja dengan gaya kepemimpinan kepala ruang menurut persepsi perawat pelaksana, sehingga bisa dijadikan pertimbangan untuk menentukan kebijakan kepala ruang yang berdampak terhadap mutu pelayanan rumah sakit.

##### **b. Institusi Pendidikan Keperawatan**

Penelitian ini dapat menjadi masukan bagi para pendidik untuk mengetahui lama kerja dengan gaya kepemimpinan kepala ruang menurut persepsi perawat pelaksana di Rumah Sakit dan sebagai data dasar untuk mengembangkan gaya kepemimpinan kepala ruang.

c. Profesi Keperawatan

Penelitian ini dapat menambah khasanah penelitian tentang hubungan lama kerja dengan gaya kepemimpinan kepala ruang menurut persepsi perawat pelaksana.

d. Peneliti

1. Penelitian ini merupakan suatu pengalaman yang berharga dan semoga bisa menambah informasi di ilmu keperawatan untuk profesi keperawatan..
2. Meningkatkan pemahaman peneliti terhadap hubungan lama kerja dengan gaya kepemimpinan kepala ruang keperawatan menurut persepsi perawat pelaksana.

e. Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan bisa menambah referensi untuk penelitian selanjutnya terutama pada penelitian tentang gaya kepemimpinan kepala ruang di Rumah Sakit.

**E. Keaslian Penelitian**

1. Putra, N.A.Y. 2012. *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Motivasi Kerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan*

*Keperawatan Di RSUD Dr. Raden Soedjati Grobogan.* Penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif, non eksperimen. Metode penelitian yang digunakan adalah survey dengan pendekatan *Cross sectional*. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebesar 215 orang perawat pelaksana. Besar sampel sebanyak 68 responden sebagai sampel untuk kuesioner motivasi. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik Simple random sampling. Hasil dari penelitian tersebut adalah tidak terdapat hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan motivasi kerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di RSUD dr. Raden Soedjati Grobogan.

2. Setiawan, Afif. 2015. *Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Ruang Dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Jiwa Daerah Dr. RM. Soedjarwadi.* Penelitian ini menggunakan desain korelasional. Responden pada penelitian ini adalah 38 perawat yang bekerja di ruang rawat inap RSJD Dr. RM. Soedjarwadi. Pengumpulan data menggunakan instrumen yang terdiri dari kuesioner gaya kepemimpinan demokratis 13 pernyataan dan kuesioner kepuasan kerja 9 pernyataan. Data yang telah dikumpulkan dianalisis secara univariat dan bivariat. Analisis bivariate menggunakan kendall's tau. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar tingkat gaya kepemimpinan demokratis kepala ruang sebanyak 63,2% sedang. Kepuasan kerja perawat sebanyak 68,4% cukup puas. Analisa data menggunakan rumus kendall's tau dihasilkan nilai koefisien korelasi



$(r) = 0,616$  dan nilai signifikansi  $(p) = 0,000 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara gaya kepemimpinan demokratis kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat.

3. Fahrurrozi, M. 2014. *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Puskesmas Langsa Lama Tahun 2014*. Penelitian ini bersifat deskriptif korelasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu total sampling, dimana seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 42 perawat. Teknik analisa data dengan menggunakan Spearmen. Hasil analisis univariat, didapat bahwa gaya kepemiminan kepala ruangan demokratis 14,3%, partisipatif 71,4%, dan otoriter 14,3%. Pada kepuasan kerja perawat 85,7% puas dan 14,3% tidak puas. Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa ada hubungan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja perawat di Puskesmas Langsa Lama.